

BAB I

PENDAHULUAN

1.1. Latar Belakang Penelitian

Bekerja bisa berarti kewajiban dan hak bagi setiap orang, terutama pada manusia yang sedang dalam tahap perkembangan dewasa. Dengan bekerja seseorang dapat memenuhi kebutuhan hidup, status, *self esteem*, kepuasan pribadi dan menciptakan hubungan pertemanan, menciptakan identitas diri dan rasa harga diri (Sari, 2008). Pekerja adalah setiap orang yang menerima upah atau imbalan dalam bentuk lain, setelah melakukan serangkaian tuntutan pekerjaan sesuai dengan jabatan yang dimiliki (Kurniawan, 2013).

Bekerja juga bisa berarti merupakan suatu cara dalam menyelesaikan permasalahan. Dorongan (motif) menjadi salah satu cara dalam mengetahui tujuan seseorang dalam bekerja. Besarnya kekuatan dari dorongan (motif) tersebut turut mempengaruhi besarnya kemauan seseorang untuk tetap bekerja. Untuk itu tujuan seseorang dalam bekerja menjadi pembahasan yang cukup penting agar dapat mempertimbangkan sejauh mana usaha seseorang agar dapat bekerja dengan baik.

Proses pengambilan keputusan merupakan salah satu cara dalam memahami dorongan (motif), permasalahan yang dimiliki seseorang. Proses pengambilan keputusan untuk tetap bekerja menjadi hal penting karena mempengaruhi kehidupan *decision maker* di masa mendatang. Proses pengambilan keputusan sendiri adalah serangkaian kegiatan yang dilakukan *decision maker* untuk menyelesaikan permasalahan dengan menyesuaikan kondisi lingkungan yang sebenarnya dengan kondisi yang diharapkan. Suatu keputusan yang dibuat harus dianalisa terlebih dahulu, seperti

kedalaman permasalahan, nilai pribadi individu, analisa kelemahan-keuntungan dari beberapa pilihan keputusan, analisa resiko dan peluang yang akan ditimbulkan (Lussier, 2005). Keadaan yang terjadi setelah suatu keputusan diambil dipengaruhi oleh sejauh mana karyawan melakukan proses pengambilan keputusan dengan baik. Proses pengambilan keputusan yang dilalui secara tepat akan menghasilkan keadaan masa mendatang yang lebih baik.

Menurut Schultz (dalam Munandar, 2001), kebanyakan orang dengan kondisi kesehatan tertentu akan memilih bekerja secara paruh waktu (*part time*), agar dapat melakukan kegiatan sehari-hari seperti mengurus keperluan rumah dan kebutuhan pengobatan. Kondisi kesehatan tertentu yang dimaksud adalah karyawan yang memiliki penyakit yang sifatnya menahun atau tidak mudah disembuhkan dalam waktu yang singkat. Pada kenyataannya beberapa karyawan penderita sakit menahun seperti lupus, memilih untuk bekerja secara penuh waktu (*full time*). Dalam hal ini, karyawan penyandang lupus memiliki dorongan (motif), permasalahan ataupun serangkaian pertimbangan sehingga akhirnya memilih keputusan untuk tetap bekerja.

Di Indonesia, lupus menjadi penyakit menahun yang kurang dipahami, meskipun sudah mulai banyak sosialisasi yang dilakukan oleh komunitas penyandang lupus di berbagai kota di Indonesia. Di Solo misalnya, anggota komunitas Griya Kupu Solo menganggap pentingnya sosialisasi mengenai lupus untuk meluruskan anggapan masyarakat selama ini. Lupus banyak diartikan sebagai penyakit kulit hasil “diguna-guna” yang menular (Karimah, 2012). Faktanya penyakit lupus merupakan penyakit karena kekacauan kekebalan tubuh seseorang yang sifatnya genetik dan tidak dapat ditularkan (Marhaendra & Waluyo 2014). Penyakit lupus juga diduga disebabkan oleh faktor hormonal seperti hormon estrogen.

Estrogen sebagai hormon yang mempengaruhi aktifnya lupus telah dibuktikan dalam penelitian hewan biak, maka dari itu wanita lebih beresiko menyandang lupus pada menyandang lupus daripada pria. Dari hasil tersebut diharapkan penyandang lupus dapat mempertimbangkan pemberian terapi hormon dan alat kontrasepsi yang mengandung estrogen pada odapus (Helmi, 2008).

Minimnya pengetahuan masyarakat tentang lupus berbanding terbalik dengan semakin tingginya jumlah penderita lupus di Indonesia. Menurut data dari Yayasan Lupus Indonesia (Floriany. 2014), jumlah penderita penyakit lupus di Indonesia meningkat dari 12.700 jiwa pada 2012 menjadi 13.300 jiwa per April 2013. Dari data tersebut dapat diketahui bahwa Indonesia termasuk negara yang memiliki penyandang lupus dalam jumlah yang cukup besar dengan kenaikan 600 jiwa penyandang lupus dalam setahun. Salah satu kemungkinan penyebab semakin tingginya jumlah penyandang lupus adalah minimnya ahli medis yang memiliki pemahaman terkait penyakit lupus. Seperti yang diungkapkan oleh salah satu partisipan terkait lamanya waktu yang dihabiskan dalam menemukan dokter yang memiliki pengetahuan tentang penyakit lupus.

*“..cari dokter itu setaun cari tau dokter itu, nggak tau
penyakitnya apa ngono lo”
“Dikirain kulit, penyakit kulit biasa”*

Dari kutipan tersebut dapat diartikan bahwa, tidak semua dokter kulit memiliki pengetahuan yang cukup terhadap penyakit lupus, sehingga penyakit lupus pun beresiko semakin parah karena tidak segera ditangani secara tepat.

Permasalahan lain yang kerap kali dialami penyandang lupus adalah adanya persepsi orang lain yang menganggap bahwa penyandang lupus maupun penyandang sakit kronik lainnya tidak dapat bekerja. Ini turut

mempengaruhi persepsi diri pada penyandang lupus yang kemudian memiliki ketakutan mendapatkan diskriminasi dari lingkungan sehingga tidak dapat bergaul secara luas (Sari, 2008).

Pada karyawan penyandang lupus dengan *self esteem* yang tinggi, persepsi negatif dari lingkungan tersebut justru memicu untuk tetap bertahan bekerja sebagai pembuktian bahwa persepsi terhadap penyandang lupus yang selama ini muncul adalah salah. Seperti yang diungkapkan oleh salah satu karyawan penyandang lupus P, seperti berikut :

“Dalam kondisi apapun harus tak selesaikan..wong masi pengen kerja”

“karna aku ndak mau dibilang oh masih sakit nanti ndak bisa itu pasti, nggk mau”

“Iya, nggk mau dikasihani”

Pada kasus P diatas, persepsi yang muncul di lingkungan tidak mempengaruhi pilihan keputusan karyawan untuk tetap bekerja, meskipun P tetap menghadapi gunjingan negatif terkait ketidakpercayaan rekan kerja terhadap kemampuan P. P hanya mengacuhkan gunjingan tersebut dengan mengobrol kepada rekan kerja lain, atau berpura-pura tidak mendengarkan gunjingan tersebut. Menurut P, cara tersebut selalu berhasil untuk membuat rekan kerja berhenti merendahkan P, tetapi P sendiri terkadang merasa muak karena hampir setiap hari selalu mengalami hal tersebut.

Permasalahan P di lingkungan kerja juga terdiri dari kemampuan P dalam menyelesaikan pekerjaan. Tuntutan pekerjaan yang tidak berkesudahan turut memicu kambuhnya lupus.

“Cuma yo itu, harus ngga boleh capek.. Kapan hari tu pernah sampek..sampek stress..sama apa yo kerjaane buanyak atasane uring-uringan, kecapekan di rumah akhire drop lagi”

Pada kasus P tersebut dapat diperoleh gambaran bahwa kesulitan yang dialami P diantaranya adalah keterbatasan tenaga karena menderita lupus, yang mana penyakit lupus tersebut cukup menguras tenaga partisipan sehingga partisipan terlihat melakukan aktivitas lebih berat. Diperlukan kemampuan dalam menjaga kesehatan karena keterbatasan tenaga tersebut berdampak pada kambuhnya lupus yang diderita oleh P. Kondisi tubuh yang tidak dengan baik akan menyebabkan semakin besar intensitas kambuhnya lupus.

Pada lingkungan pekerjaan dapat disimpulkan pula bahwa P mengalami permasalahan relasi dengan rekan kerja karena menyandang status lupus, yaitu minimnya pengetahuan rekan kerja terhadap kemampuan P sebagai penyandang lupus, sehingga menyebabkan timbulnya persepsi bahwa P tidak dapat bekerja secara optimal. Hal ini serupa dengan kondisi yang dialami partisipan dalam penelitian yang dilakukan oleh Handayani (2011) mengenai resiliensi karyawan penyandang lupus. Salah satu partisipan dari penelitian Handayani (2010) memiliki kesulitan dalam berelasi di lingkungan kerja karena kondisi rekan kerja yang menjaga jarak dalam berelasi kepada partisipan. Pengertian yang salah terhadap penyakit lupus menyebabkan rekan kerja menjauhi partisipan karena memiliki ketakutan akan tertular penyakit lupus.

Dengan keadaan tersebut penyandang lupus memiliki kebutuhan terhadap *protective factors* di lingkungan kerja seperti *caring relationships* atau kehadiran rekan kerja yang mempedulikan dan *mensupport* penyandang lupus, *high expectations* harapan tinggi dari penyandang lupus untuk dapat memiliki karier yang baik, dan *opportunities for participation and contribution* atau kesempatan yang dibuka lebar bagi penyandang lupus untuk dapat berpartisipasi dan berkontribusi dalam pekerjaan. Pada penelitian ini Handayani (2011) menggambarkan sisi positif dari dalam diri

penyandang lupus, bahwa keterbatasan diri bukan menjadi penghambat dalam beraktivitas.

Penelitian mengenai penyandang lupus yang telah dilakukan sebelumnya banyak membahas mengenai elemen kualitas hidup seperti kebutuhan dukungan sosial, kepercayaan diri, persepsi diri atau gambaran diri dalam menyandang penyakit kronis, seperti yang dilakukan oleh Mardyaningsih (2014), Handayani, dkk. (2012) dan Utomo. (2012). Akan tetapi, masih sedikit penelitian terkait karyawan penyandang lupus. Padahal penelitian terkait karyawan penyandang lupus penting untuk dilakukan karena hal tersebut dapat menggambarkan sisi psikologis penyandang lupus yang banyak berada pada usia produktif dan memilih tetap bekerja.

Melihat keterbatasan penelitian tersebut peneliti tertarik untuk meneliti proses pengambilan keputusan karyawan yang memilih tetap bekerja. Topik proses pengambilan keputusan dapat mengungkapkan sisi psikologis dari penyandang lupus dalam mempertimbangkan berbagai permasalahan dan keterbatasan yang dimiliki dengan harapan dan keinginan yang kuat untuk dapat beraktivitas sebagai karyawan.

1.2. Fokus Penelitian

Fokus penelitian ini adalah terkait proses pengambilan keputusan untuk tetap bekerja pada karyawan penyandang lupus. Definisi dari proses adalah rangkaian atau tindakan runtutan peristiwa yang menghasilkan suatu produk (Alwi, 2007). Proses sendiri dipengaruhi oleh faktor-faktor atau hal (dapat berupa keadaan, peristiwa) yang turut mempengaruhi terjadinya sesuatu. Pengaruh tersebut berasal dari luar (faktor eksternal) dan/atau dari dalam diri (faktor internal) individu. Dikaitkn dengan topik dari penelitian ini, maka dapat disimpulkan bahwa proses pengambilan keputusan adalah runtutan peristiwa atau rangkaian tindakan yang dilalui decision maker

dengan dipengaruhi oleh hal-hal yang turut mempengaruhi diambilnya suatu keputusan seperti urgensi untuk memenuhi suatu kebutuhan, nilai pribadi, minat yang dirasa dapat dipertimbangkan.

Penelitian ini difokuskan pada proses pengambilan keputusan penyandang lupus yang tetap memilih bekerja sebagai karyawan pada suatu perusahaan meskipun memiliki keterbatasan tenaga sebagai dampak dari menderita lupus.

1.3. Tujuan Penelitian

Adapun tujuan penelitian kualitatif ini adalah untuk melihat proses pengambilan keputusan tetap bekerja pada karyawan yang memiliki penyakit lupus.

1.4. Manfaat Penelitian

Adapun penelitian ini memberikan beberapa manfaat baik secara praktis dan secara teoritis.

1.4.1. Manfaat Teoritis

Penelitian ini diharapkan dapat berguna untuk pengembangan teori bidang psikologi, terutama pada bidang Psikologi Industri dan Organisasi. Juga dapat menambah pengetahuan terkait gambaran proses pengambilan keputusan terutama pada karyawan penyandang lupus.

1.4.2. Manfaat Praktis

1.4.2.1. Manfaat bagi Partisipan

Manfaat bagi partisipan penelitian adalah dapat memberikan pengetahuan baru kepada partisipan mengenai proses pengambilan keputusan tetap bertahan bekerja pada karyawan penyandang lupus, sehingga dapat menjadi bahan evaluasi mengenai gambaran diri dan

dapat memperbaiki diri terkait kemampuan proses pengambilan keputusan.

1.4.2.2. Manfaat bagi peneliti lain

Penelitian ini diharapkan juga dapat menjadi sumber referensi bagi peneliti lain yang menggunakan topik serupa dalam melakukan penelitian, khususnya mengenai proses pengambilan keputusan karyawan penyandang lupus

1.4.2.3. Manfaat bagi perusahaan

Penelitian ini dapat menjadi acuan bagi organisasi dalam menyusun kebijakan-kebijakan terkait dengan kemungkinan perusahaan mempekerjakan karyawan yang memiliki penyakit menahun seperti lupus atau penyakit kronis lainnya yang membutuhkan pengobatan dan perhatian khusus.

1.4.2.4. Manfaat bagi masyarakat

Sebagai informasi yang memberikan pandangan positif kepada masyarakat bahwa penyakit lupus bukanlah penyakit menular sehingga masyarakat tidak perlu memiliki ketakutan berelasi dengan penyandang lupus. Juga berkaitan dengan sisi positif pada penyandang lupus yang tetap mampu bekerja dan melakukan tugas sebagai karyawan.